

2040年の「働く」を考えるプロジェクト

第三回ワークショップ議事要旨

○実施日：2024年5月25日(土) 10:00~13:00

○場所：zoom

○参加者(敬称略)：

- ・ワークショップファシリテーター 大学院大学至善館副学長 吉川克彦
- ・ワークショップメンバー 17名
- ・発起人 キャリアカウンセリング協会 理事長 藤田真也
- ・研究会委員、事務局

○内容

- (1) イントロダクション
- (2) 各グループからの発表、運営事務局からのフィードバック
- (3) 変革シナリオを考える
- (4) 次回に向けて

○議事要旨

(1) イントロダクション

(吉川ファシリテーターより)

- ・本日のテーマは「未来を構想する」。
現状の延長線上の未来と自分たちが望む未来の二つのバージョンを発表していただく。
- ・各グループの発表後に運営事務局からのフィードバックを行う。他のグループの発表やフィードバックからもヒントを得てほしい。また、全員が他のグループへの発表に対し、コメントを送付することとする。

(2) 各グループからの発表、運営事務局からのフィードバック

【F not yet グループ】

- ・一つの事例として、多くの人にとって身近な介護福祉領域に絞って議論した。
- ・2040年には、介護業務の多くがロボットに置き換わる。老人ホームやデイケアのプラットフォームが進化する。難病の治療が進み、寿命は延びる。テクノロジーの進化と労働人口の減少で、一人あたりのやらなければならないことや、やれることが増える。
- ・その過程では、さまざまな葛藤が生じるだろう。介護におけるロボット利用に対する倫理的問題をどう解決するか等が重要。

- ・今と未来の引き算から見出せるものを「人間らしさ」と置く。その前提として、自分で意思決定をすることが重要だと考えている。そのためにも、テクノロジーとAIの理解を深めることが必要だろうということで合意した。

(フィードバック)

- ・幸せとは何か、AIと共に生きる時代の人間らしさとは何か、といった極めて根源的なところに向き合っているのだと感じた。
- ・人とロボットの関係を通じて、人間らしさというものも変化していく可能性がある。人のコミュニケーション方法の変化から、人が大事にして残っていくものなどを考えると、より豊かになるかもしれない。
- ・テクノロジーが進化した世界で、人は何をやるのだろうかと考えた。働き方も含め、人は何をしているときに幸せを感じるのか、というような問いにも向き合っていくことで、より魅力的になっていくのではないかと考えた。また、テクノロジーの未来予測を盛り込むと、より説得力が増すだろう。
- ・テクノロジーの進化や世界の変化は、新たな不安や悩みを生む。それらに振り回される生き方を不幸だとすると、自分のやるべきことが目の前に見えている状態が望ましいのかもしれない。キャリアコンサルタントは、そういった観点で関わる事が出来るのではないかと考えた。
- ・介護福祉領域に絞って考えたのは良い。そのなかで、現在働いている人がやっていることをタスクに分解して考えると、具体的に変化の質が見えるのでは。また、介護福祉領域はテクノロジーへの抵抗が比較的に強い分野だと思うが、そのなかで、良い方向への技術の変化はどのように加速されるのかを考える余地があると思う。

【サワーポテト グループ】

- ・マイノリティの定義について検討した。マイノリティとは、社会的に多数派から見て不自由や苦しさを感じる人々を指すが、障害や病気、育児など様々な状況や要因で誰もがマイノリティになり得ると考えている。また、マジョリティとマイノリティの間には流動性があり、自分自身の状況によってこれらが変わることもありえる。必ずしもネガティブなものではないが、他者から理解してもらえないことで意欲が低下するなどの問題が生じるのではないかと。
- ・現状の延長線上の未来について考えると、2040年には技術の進化により様々なハンディを補うことができるかもしれない。そして、その結果、現在のマイノリティとマジョリティの定義が変わることもありうる。しかし、技術の進化に乗らない・乗れない人もいると思われるため、分断が生じる懸念もある。
- ・目指す未来としては、個人が満足し幸せになる社会を実現することを掲げたい。一人一人の自己決定に伴走したり、自己肯定感を育んだりするにあたって、キャリアコンサルタントが役割を果たせるとよい。

(フィードバック)

- ・ダイバーシティ・インクルージョンは、何がネックで進んでいないのか。また、今後、何がネックになりそうか。
- ・仕事の中心性が低く、強い意志を持って選択できない人たちには、どう関わるのが良いのか。
- ・全員がマイノリティという考え方をすべきなのかもしれない。個々人の内的な基準が認められる世界が望ましいように思う。そういった世界の中で、コミュニティ(居場所)を世の中にどう作っていくのか、ということが大きなテーマになるかもしれないと考えた。
- ・変化に乗る・乗らない、の分断は大きなポイントになると思う。こういう観点や要素で変化を起こしていけると分断が少なくなる、もしくはなくなる、もしくは助長してしまうということが描けると、未来が具体的になるのではないか。
- ・マイノリティを定義するためには、マジョリティを定義するとよいのでは。
- ・多様性を尊重することの経営・マネジメント側の面倒さと、いかに向き合うかが論点になる。他者に想像力を働かせるために必要となる心の余裕をどう生み出すか。

【SisTers グループ】

- ・キャリア教育が窮屈になっているのではないかという問題意識から、キャリア教育の再定義を目指すこととした。
- ・先日、大学1年生170人ほどにキャリアの話をする機会があり、多くのコメントをもらった。キャリアを決めつけて計画を立てるのではなく、柔軟に考えるべきだという内容を伝えたところ、学生から「肩の力が抜けた」といった反応が多くあった。学生たちはキャリアや将来について多くの不安を抱えていることが改めて分かった。
- ・様々な大人と出会える環境があり、越境や挑戦する機会があれば、可能性は開かれていく。しかし現状は、どうやったら良い選択ができるか、どの道を行けばいいのかというハウトゥーに溢れている。可能性が開かれている一部の子供と、そうでない子供の間でも分断が起きている。
- ・子供たちが多くの人や物事と出会い、揺れながら咲くことが素敵だとみんなで共感できる未来を作りたい。そして、子供たちが様々な生き方を知ることができ、自分で選べる未来を作りたい。

(フィードバック)

- ・現在のキャリア教育が、競争社会で勝者になっていくための準備という色合いがとても強く、窮屈なものになっていると自分も感じる。多様な考え方に触れられる機会が重要。また、競争社会においては、弱みを見せ合える体験が重要だとも思う。
- ・身近な大人が自分の仕事の意義や価値を楽しそうに話すことが出来るか、というのも重要だと考えた。そう考えると、大人のキャリア教育の在り方が、子供のキャリア教育にも影響するのだろう。

- ・とても共感する内容。ただ、最初の一步はどうすればいいのか。就職する会社などを決める必要があるが、未来を考えてある程度バックキャストするという話もあり、そのあたりはどう考えればよいか。→若い人は、決めたら変えてはいけないと思っている人が多い。決めるのは仮置きだよ、と伝えている。決めても変わるし、変えていいということを知ってもらえればよいと考えている。

【I'm OK! グループ】

- ・個人と組織が対等に働き方を自由に選択できる 2040 年を目指す。
- ・今回、地方に目を向けて議論を進めた。一例として、北九州市は高齢化が進み、人口減少と労働力不足が深刻である。若者の流出が続く中、テクノロジーの進展も遅れ、2040 年には更なる困難が予想される。しかし、若者が地元で自由に働ける環境や、都市と地方をつなぐ働き方を模索することで、地方創生しつつ、自由な働き方を実現できないか。また、企業と大学の連携や、二拠点での活動なども追求していきたい。

(フィードバック)

- ・恐らく、どの地方自治体も若者に戻ってきてほしいと思っている。その中で、その地域における豊かな生活や豊かな人生というものを示せるのが重要だろう。その点が明確になると、地域と繋がる働き方というコンセプトが実現に向けて進むと考えた。
- ・今の若者は不安感がとても強い。また、共助がここ 50 年くらいでどんどん減ってきて、自分で頑張らないといけなくなっている(自助)。そういった状況で、コミュニティや居場所というものがあるのが今後のキーワードになると考えている。個と組織の対等性と、地域とつながる働き方というテーマがあるが、後者を中心としても良いのではないか。
- ・テクノロジーが距離というものにどう影響するのか、ということが大事。人間は時と場所を共有することで帰属の喜びを感じるという部分が大きい生き物なので、テクノロジーと土地、人、空間などをどう考えていくか、というのは大事な観点だと思われる。

【ルーツ×タペストリー グループ】

- ・どういうシステムに基づいて、就業できない人が生まれるのかということを考えたい。そのなかで、障害者雇用にフォーカスすることで、その他の様々なマイノリティの方にも繋がっていくような社会のシステムをあぶりだしたい。
- ・障害者と雇用主の間には仲介組織や国の施策が関与しており、障害者には多様なカテゴリーがある。企業は従業員の一定割合を障害者として雇用する義務があるが、合理的配慮を提供しても雇用が難しい人や、働きたくない人も存在する。
- ・日本の特別支援教育の影響で障害者と接する機会が少なく、それが解像度の低さにもつながっている。また、専門知識や支援ノウハウが蓄積せず、不足してしまうため、雇用されなくても続けるのが難しいとも聞く。

- ・今後、社会技術の変化に応じて、切り出されたショットの雇用が沢山生まれる可能性がある。最終的には、共生社会への転換やインクルージョンが進み、働きたくない人々も含めた多様なコミュニティが形成できれば望ましい。

(フィードバック)

- ・生き生きと能力を活かして働くための合理的配慮は、障害を持つ方に限らず、すべての人にとって必要である。そう考えたときに、障害を持つ方に対しても能力開発やキャリア自律を支援していくという考え方が、鍵になるのではないか。
- ・企業における人材マネジメントの在り方が改めて検討されるべきなのだと思います。今後の人材マネージャーが持つべき人間観、企業が持つべき人間観とは一体何なのだろうか。企業単体ではなく、地域全体で障害者の皆さんが働ける状況やより良い環境を作るのかという観点でつながっていく必要がある。
- ・どういう人を障害者とするか、というのは社会が決めている。また、障害者ではないとされる人でも、100パーセント仕事に向かえていない人は多くいる。
- ・社会全体の価値観を変える必要がある。寛容がキーワードになるのではないか。
- ・20世紀の組織の作り方は、産業社会。機械に合わせて人間の動き方を効率的にデザインしている。このことは、他のグループも含めて、全体的に影響している。

(3) 変革シナリオを考える (グループ毎のディスカッション)

運営事務局のフィードバックや他チームメンバーのコメントをもとに、ディスカッションを行った。

(4) 次回に向けて

(吉川ファシリテーターより)

- ・次回は、現在・未来・変化のシナリオについて発表。また、前回と同様に、各グループから1名ずつのシャッフルグループを作り、互いにフィードバックし合う場を設ける。
- ・ぜひ、グループ内だけでなく、世の中の思いを持っていそうな人とディスカッションをしていただきたい。

以上